

آشنایی با بازرسی کار

ویژه‌ی نمایندگان کارگر و کارفرما در مراجع حل اختلاف قانون کار

تألیف:

شاهرخ ابراری؛ ایمان همایی؛ سیاوش آقاجانی

تیرماه ۹۳

اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گیلان

فهرست مطالب

پیشگفتار

ویزگی های اصلی شغل بازرس کار

حفظ و صیانت از نیروهای کار کشور و سرمایه ملی

علمی و به روز بودن شغل بازرس کار با توجه به پیشرفت های روزافزون تکنولوژیکی

بین المللی بودن شغل بازرس کار و تبعیت از چارچوب های سازمان جهانی کار

تاریخچه ی بین المللی بازرسی کار

تاریخچه ی بازرسی کار در ایران

گزیده ای از مهم ترین قوانین و مقررات بازرسی کار

اهم فعالیت های بازرسی کار

نقش بازرسی کار در حل اختلافات کارگر و کارفرما و چالش های موجود

نظارت به لحاظ اجرای صحیح قانون کار و مقررات مربوطه

کاهش نارضایتی کارگران با کاهش خطرات و سختی های کار

کاهش حوادث ناشی از کار به عنوان عامل شروع و تشدید اختلافات

کاهش سنوات کار برای مشاغل سخت و زیان آور

بررسی حوادث ناشی از کار

نقش بازرسی کار در مراجع حل اختلاف

نقش بازرس کار در انجام تحقیقات موثر

داشتن زمینه ی بازرسی قبلی

تعمیم جزء به کل در همان کارگاه

کاهش تحریف یا قلب واقعیت

افزایش کارگاه های تحت پوشش بازرسی

بازرسی موارد فنی

بازرسی از کارگاه های مشابه

نقش بازرسی کار در استحکام آراء صادره در مراجع حل اختلاف

امکان دسترسی به اطلاعات برای بازرس کار مهیاتر است

گزارش بازرس کار در حکم ضابط دادگستری است

بازرس کار داری اطلاعات کافی است

بازرس کار به شیوه ی بازرسی و گزارش نویسی تسلط کامل دارد

منابع

پیشگفتار

بطور متوسط میلیون‌ها نفر در جهان، سالانه دچار انواع حوادث و بیماری‌های ناشی از کار می‌شوند که در نتیجه‌ی آن، جمعیت زیادی از نیروهای فعال جوامع فوت و یا دچار نقص عضو و انواع معلولیت‌ها می‌گردند. هر چند که به تدریج با پیشرفت تکنولوژی از میزان انجام کارها به صورت دستی کاسته می‌شود و کارهای ماشینی جایگزین آن‌ها می‌گردد، اما به موازات این پیشرفت‌ها مسائل و مشکلات جدیدی در رابطه با بروز مسائل ایمنی، بهداشت حرفه‌ای و ارگونومیکی ... بوجود می‌آید، لذا مقررات ایمنی و بهداشت حرفه‌ای هر روز ابعاد گسترده‌تری می‌یابد، از این روست که سازمان بین‌المللی کار به تدوین و انتشار و ابلاغ دستورالعمل‌ها، مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌هایی در این خصوص مبادرت نموده و کشورهای عضو این سازمان برای تدوین مقررات ملی ایمنی و بهداشت کار خود از این موارد استفاده می‌نمایند.

از طرفی برای نظارت بر حسن اجرای این مقررات و پیشگیری از وقوع حوادث، نیاز به یک سیستم کارآمد حاکمیتی احساس می‌شود که با داشتن اختیارات کافی و امکانات لازم بتواند بر نحوه اجرای مقررات نظارت موثر داشته‌باشد، لذا شغل بازرسی کار که یک شغل تعریف شده‌ی بین‌المللی است در نظر گرفته شده‌است که چارچوب کلی وظایف و مسئولیت‌های آن نیز توسط سازمان بین‌المللی کار تعریف و در کشورهای مختلف جهان دارای حدود، اختیارات، وظایف و مسئولیت‌های مشابهی است و تفاوت‌های جزئی موجود نیز ناشی از اختلاف فرهنگ‌ها، شرایط و مقتضیات خاص هر منطقه است.

ویژگی‌های اصلی شغل بازرسی کار:

با توجه به مقدمه‌ی فوق، درارتباط با بازرسی کار می‌توان به سه ویژگی عمده اذعان نمود:

۱- حفظ و صیانت از نیروهای کار کشور و سرمایه‌ی ملی :

مهمترین هدف تشکیل بازرسی کار، حفظ و صیانت از نیروی کار کشور به عنوان ارزشمندترین سرمایه‌ی ملی است. از آنجائی که نیروی انسانی در هر جامعه با هر گرایش و مذهبی گرانمایه‌ترین و ارزشمندترین سرمایه‌ی آن جامعه محسوب می‌گردد، نظارت بر سلامت و تندرستی و صیانت این سرمایه‌ی انسانی و منابع ملی از اهم وظایف دولت‌ها بشمار آمده و همواره در برنامه‌ریزی‌های کلان نیز به آن توجه کافی مبذول می‌گردد. قطعاً این مسئولیت علاوه بر وظایف قانونی برای

بازرسان کار بعنوان یک تکلیف شرعی بمراتب سنگین تر محسوب می‌گردد و به همین منظور نیز تلاش و همت بیشتری را در این خصوص می‌باید به کار گرفت.

۲- علمی و به‌روز بودن شغل بازرسی کار با توجه به پیشرفت‌های روزافزون تکنولوژیکی:

علل و عوامل بروز حوادث و بیماری‌های ناشی از کار در مجموع شامل عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی، ارگونومیکی، روانشناسی کار و همچنین عوامل بیولوژیکی و فیزیولوژیکی کار است، که لزوماً بمنظور بررسی و پیشگیری از بروز آن‌ها باید از مجموعه از علوم تجربی، آزمایشگاهی، فنی و مهندسی و همچنین تجهیزات و وسائل اندازه‌گیری و آموزشی و استانداردهای معتبر کار بهره گرفت و به همین دلیل نیز کسب آموزش‌های ضروری و دانش روز در ارتباط با موضوعات مربوطه در این شغل بسیار حائز اهمیت می‌باشد و بازرسان کار اگر چه هرکدام در بدو استخدام تنها در رشته‌ی تحصیلی خود (که الزاماً فنی است) تخصص دارند اما بعد از کسب تجربه و گذراندن دوره‌های آموزشی و هم افزایی با سایر بازرسان کار به گستره‌ای از علوم مختلف دست می‌یابند که ایشان را در انجام وظایف محوله یاری می‌نماید.

۳- بین المللی بودن شغل بازرسی کار و تبعیت از چارچوب‌های سازمان جهانی کار:

ویژگی سوم این شغل، بین المللی بودن آن است و به لحاظ اهمیتی که در سطح بین‌المللی به مقوله‌ی بازرسی کار داده می‌شود و عضویت ایران در سازمان بین المللی کار، بازرسی کار را مجاب به پیروی از مقررات و چارچوب‌های ترسیمی از سازمان جهانی کار (ILO) می‌نماید و به همین منظور داشتن یک تشکیلات کنترلی و نظارتی قدرتمند و کارآمد متناسب با تعداد واحدهای کارگاهی، شاغلین در آن‌ها و نوع خطراتشان، دستیابی به اهداف قانونی این شغل را میسر خواهد ساخت .

تاریخچه‌ی بین المللی بازرسی کار:

توسعه‌ی روزافزون علوم و فنون در اواخر قرن هیجدهم سبب گردید اولین قوانین کار در جهت پیشگیری از خطرات جدی در مورد زنان و کودکان و ساعت کار آنان در برخی از کشورهای اروپایی وضع شود. از سال ۱۸۳۳ هیأت‌های ناظر در انگلستان و سایر کشورهای صنعتی برای اجرای این مقررات به‌کار گرفته شدند، به این لحاظ این هیأت‌ها از پیشگامان دستگاه‌هایی بودند که بعداً به بازرسی کار معروف شدند .

اولین اقدام بین‌المللی برای اجرای قوانین اجتماعی در سال ۱۸۵۰ در جریان کنفرانسی انجام گرفت که با حضور نمایندگان ۱۵ کشور اروپایی در برلین برگزار شد. در تصویب نامه‌ی اجلاس این کنفرانس توصیه‌شد تا اقداماتی که در هر کشور اتخاذ می‌گردد، توسط تعداد کافی از کارشناسان دولتی و بدون هیچگونه وابستگی به کارفرما یا کارگر مورد نظارت قرارگیرد. در بخش سیزدهم، پیمان صلح ورسای در سال ۱۹۱۹ میلادی پس از ایجاد سازمان بین‌المللی کار مصوب گردید که طبق آن هر کشوری باید یک نظام بازرسی به وجود آورد تا بر اجرای قوانین و مقررات مربوط به حفاظت از کارکنان نظارت نماید. در سال ۱۹۴۷ در کنفرانس بین‌المللی کار که توسط سازمان بین‌المللی کار برگزار شد، اولین استاندارد بین‌المللی مربوط به بازرسی کار مورد قبول واقع شد و در روز یازدهم جولای سال ۱۹۴۷، مقاله‌ی نامه‌ی شماره ۸۱ در بخش صنعت و تجارت بنام ((بازرسی کار)) در ۳۳ ماده به تصویب رسید.

همچنین توصیه نامه ۸۲ بازرسی کار مربوط به معادن و حمل و نقل کمک کرد تا موقعیت خدمات عمومی سازمان بازرسی کار مورد تاکید قرار گیرد و اختیارات آنها بیشتر گردد. در برخی از کشورها، نظام بازرسی کار تحت تأثیر ساختار سیاسی آن کشورها قرار گرفت، مثلاً در تعدادی از کشورهای سوسیالیستی اروپای شرقی تمام یا بخشی از مسئولیت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای به عهده کمیته مرکزی اتحادیه کارگری گذاشته شد که گاهی نیز به وسیله یک نظام بازرسی دولتی پشتیبانی می‌شد.

در سال ۱۹۷۲، انجمن بین‌المللی بازرسان کار تاسیس شد و سازمان بین‌المللی کار آن را به عنوان یک سازمان مشورتی غیر دولتی معرفی نمود؛ این انجمن دارای اساسنامه‌ای است که طبق آن از هر گونه فعالیت سیاسی، اتحادیه‌ای، مذهبی و اظهار نظر درباره حقوق کارگری و نظام بازرسی کشورها منع شده است و بیشتر به مطالعه‌ی روش‌های علمی بازرسی کار در زمینه‌ی بهداشت و ایمنی شغلی می‌پردازد و جهت گیری‌های آن جلوگیری از مخاطرات، حوادث و بهبود شرایط کار است .

اعضای انجمن بین‌المللی بازرسان کار به دو دسته تقسیم می‌شوند:

- اعضای دائمی: شامل گروه‌های ملی بازرسان کار (انجمن‌ها ، اتحادیه‌های کارگری، کمیته‌های مطالعاتی و ...)

- اعضای مکاتبه‌ای: شامل بازرسی کار، مدیریت کار، مدیریت بهداشت شغلی و

نهادهای قانونی انجمن بین‌المللی بازرسان کار نیز عبارتند از:

- مجمع عمومی کمیته اجرایی

- دبیرخانه‌ی دائمی

- نمایندگان منطقه ای

در مجمع عمومی، اعضای دائمی دارای حق رأی مساوی هستند و تصمیمات بر اساس اکثریت آراء دو گروه اتخاذ می‌شود و نشریات انجمن در بیش از ۶۰ کشور جهان توزیع می‌شود.

تاریخچه‌ی بازرسی کار در ایران:

صرفنظر از رویه‌ی حاکم در قبل از ظهور اسلام در ایران به ویژه در دوره هخامنشیان، ساسانیان و ... در خصوص رعایت حقوق کار در نظارت بر رعایت آن در ایران رایج بود، اولین مقررات مکتوب در این خصوص در آذر ماه ۱۳۰۲ از طرف والی کرمان و سیستان و بلوچستان در حمایت از کارگران قالی- باف، از نظر حق و حقوق قانونی، ایمنی، بهداشتی و جزای نقدی متخلفین در خصوص اجرای این مقررات صادر و اعلام گردید .

سپس در سال ۱۳۰۹ وزارت طرق و شوارع تصویب نمود که از اول فروردین ماه ۱۳۱۰ از مزد هر یک نفر کارگر در روز، یک شاهی و از حقوق کلیه پیمانکاران صدی دو کسر و به صندوق احتیاط واریز و به مصرف درمان کارگرانی که در حین انجام وظیفه بیمار شده یا به پرداخت غرامت به کسانی که در حین انجام وظیفه دچار نقص عضو می‌شوند، برسد. قبل از تشکیل وزارت کار، وزارت پیشه و هنر مسئول اجرای مقررات کار در کارخانجات و مؤسسات صنعتی بود و بدین منظور اداره مستقلی، بنام اداره‌ی کل کار در وزارتخانه‌ی مذکور تأسیس گردید. اولین طرح قانون کار در تاریخ ۱۳۲۵/۲/۲۸ و در زمان تعطیلی مجلس به تصویب هیأت وزیران رسید و مقررگردید به طور آزمایشی به مرحله‌ی اجرا گذاشته شود ولیکن سازمان کوچک اداره کل کار قادر به حل و فصل امور کارگری نبود، لذا با تصویب هیأت دولت در ۱۳۲۵/۵/۱۳، وزارتخانه‌ی جدیدی به نام وزارت کار و تبلیغات تشکیل و مأمور اجرای قانون کار گردید و از بدو تشکیل این وزارتخانه، اداره کل بازرسی زیر نظر تنها معاون وزیر با سه اداره بازرسی، اداره امور حقوقی و همچنین اداره محاکمات در تشکیلات سازمان وزارت کار تأسیس گردید که از دلایل تأسیس این اداره کل، علاوه بر مقتضیات و شرایط وقت، نظارت بر اجرای مقررات و الحاق به سازمان بین المللی کار، در آن زمان بود که ایران همزمان با تأسیس وزارت کار در سال ۱۹۱۹ میلادی به این سازمان پیوست و جزء اولین کشورهای ملحق شده به این سازمان به شمار می‌رود، اما به دلیل دوره فترت (وقفه ای که بین تشکیل دو مجلس رخ داد)، این وزارتخانه تا سه سال بعد اجازه‌ی تأسیس نداشت و سرانجام در سال

گزیده ای از مهمترین قوانین و مقررات بازرسی کار

ماده ۹۶ قانون کار - به منظور اجرای صحیح این قانون و ضوابط حفاظت فنی ، اداره کل بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی با وظایف ذیل تشکیل میشود:

الف- نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار به ویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت و زیان آور و خطرناک، مدت کار، مزد، رفاه کارگر، اشتغال زنان و کارگران نوجوان

ب- نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آئین نامه ها و دستورالعملهای مربوط به حفاظت فنی .

ج- آموزش مسائل مربوط به حفاظت فنی و راهنمایی کارگران ، کارفرمایان، و کلیه

افرادی که در معرض صدمات و ضایعات ناشی از حوادث و خطرات ناشی از کار قرار دارند.

د- بررسی و تحقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی و تهیه پیشنهاد لازم جهت اصلاح میزانها و دستورالعملهای مربوط به موارد مذکور، مناسب با تحولات و پیشرفتهای تکنولوژی.

ه- رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاههای مشمول و تجزیه و تحلیل عمومی و آماری اینگونه موارد به منظور پیشگیری حوادث.

تبصره ۲- بازرسی به صورت مستمر ، همراه با تذکر اشکالات و معایب و نواقص و در صورت لزوم تعقیب متخلفان در مراجع صالح انجام می گیرد.

ماده ۹۷ قانون کار - اشتغال در سمت بازرسی کار منوط به گذراندن دوره های آموزش نظری و علمی در بدو استخدام است .

تبصره - آئین نامه شرایط استخدام بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار با پیشنهاد مشترک وزارت کار و امور اجتماعی ، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان امور اداری و استخدامی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید. این شرایط به نحوی تدوین خواهد شد که ثبات و استقلال شغلی بازرسان را تامین کند و آنها را از هر نوع تعرض مصون بدارد.

بخش‌هایی از مقررات مقابله نامه بین‌المللی شماره ۸۱ در خصوص بازرسی کار در بخش صنعت و تجارت:

ماده ۱- وظایف نظام بازرسی کار باید به شرح ذیل باشد:

الف- تامین و تحکیم مفاد قانونی مربوط به شرایط کار و حفاظت از کارگران در حین انجام کار مانند: قوانین مربوط به ساعات کار، دستمزدها، ایمنی کار، بهداشت و رفاه، اشتغال کودکان و جوانان و نیز دیگر مواد مربوطه به گونه‌ای که این قوانین توسط بازرسان قابل اجرا باشد.

ب- ارائه اطلاعات فنی و راهنمایی‌های لازم به کارفرمایان و کارگران در مورد مؤثرترین راه‌های اجرای این مفاد قانونی
پ- تذکر نقایص یا سوءاستفاده‌های ممکن از مفاد قانونی موجود به بازرسان کار و ارائه پیشنهادهای لازم برای رفع نواقص قوانین و مقررات.

ماده ۲- هرگونه وظیفه اضافی که به بازرسان کار محول می‌گردد نباید به نحوی باشد که موجبات تداخل در انجام وظایف اصلی آنها را در زمینه روابط بین کارفرمایان و کارگران مورد تردید قرار دهد.

ماده ۶- کارکنان بازرسی کار باید جزو آن گروه از کارمندان دولتی بخش عمومی باشند که به موجب شرایط و وضع استخدامی خود از ثبات شغلی برخوردار باشند و از تغییرات دولتی یا نفوذهای نامناسب بیرونی در امان بمانند.

ماده ۹- هر کشور عضو بایستی تدابیر لازم را برای استفاده از کارشناسان فنی و متخصصان مختلف در زمینه بازرسی کار اتخاذ نماید، این کارشناسان می‌توانند به حل مسائلی که نیازمند اطلاعات فنی تخصصی باشند یاری دهند و باید به شیوه‌ای که متناسب با شرایط ملی باشد در بازرسی کار مشارکت و همراهی داشته باشند.

ماده ۱۰- اقدامات لازم باید به عمل آید تا اطمینان حاصل گردد تعداد بازرسان کار، متناسب با وظایفی است که اداره بازرسی کار بر عهده دارد و تعیین این تعداد بر اساس ضوابط زیر صورت گرفته باشد:

الف- اهمیت وظایف محول شده به اداره بازرسی کار، به خصوص از نظر:

۱- تعداد، ماهیت، اندازه و موقعیت کارگاههای مشمول بازرسی.

۲- تعداد و رده‌ی اشخاصی که در این گونه موسسات کار می‌کنند.

۳- تعداد و پیچیدگی مفاد قانونی که باید رعایت شود.

ب- امکانات مادی مشخصی که در اختیار بازرسان کار گذاشته شده است.

پ- شرایط عملی ویژه‌ای که باید به هنگام بازرسی‌ها تأمین گردد تا بازرسی‌ها کیفیتی مؤثر پیدا کند.

ماده ۱۱- مقامات صلاحیت‌دار باید اقدامات لازم در خصوص تجهیز بازرسی کار با امکانات زیر را فراهم نمایند:

الف- دفاتر محلی، با در نظر گرفتن وسایل لازم برای انجام خدمات و تا سرحد امکان سهولت دسترسی به آنها برای تمامی اشخاص.

ب- تسهیلات حمل و نقل لازم برای انجام وظایف بازرسان در مواردی که وسایل حمل و نقل همگانی وجود نداشته باشد.
ماده ۱۰۰ قانون کار- کلیه بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه ای دارای کارت ویژه حسب مورد با امضاء وزیر کار و امور اجتماعی یا وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی هستند که هنگام بازرسی باید همراه آنها باشد و در صورت تقاضای مقامات رسمی یا مسئولین کارگاه ارائه شود.

ماده ۱۰۱ قانون کار - گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در موارد مربوط به حدود وظایف و اختیاراتشان در حکم گزارش ضابطین دادگستری خواهد بود.

تبصره ۱- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار می توانند به عنوان مطلع و کارشناس در جلسات مراجع حل اختلاف شرکت نمایند.

تبصره ۲- بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی‌توانند در تصمیم‌گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده‌هایی که قبلاً به عنوان بازرسی در مورد آنها اظهار نظر کرده اند، شرکت کنند.

ماده ۱۰۲ قانون کار - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار نمی‌توانند در کارگاهی اقدام به بازرسی نمایند که خود یا یکی از بستگان نسبی آنها تا طبقه سوم و یا یکی از اقربای سببی درجه اول ایشان بطور مستقیم در آن ذینفع باشد.

ماده ۱۰۳ قانون کار - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار حق ندارند در هیچ مورد حتی پس از برکناری از خدمت دولت، اسرار و اطلاعات را که به مقتضای شغل خود به دست آورده اند و یا نام اشخاصی را که به آنها اطلاعاتی داده یا موارد تخلف را گوشزد کرده اند، فاش نمایند .

تبصره - متخلفین از مقررات این ماده مشمول مجازاتهای مقرر در قوانین مربوط خواهند بود.

ماده ۱۰۴ قانون کار- کارفرمایان و دیگر کسانی که مانع ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار به کارگاه‌های مشمول این قانون گردند و یا مانع انجام وظیفه ایشان شوند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به آنان خودداری نمایند، حسب مورد به مجازات‌های مقرر در این قانون محکوم خواهند شد .

ماده ۱۰۵ قانون کار - هرگاه در حین بازرسی، به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطری در کارگاه داده شود، بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتباً به کارفرما یا نماینده‌ی او و نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهند.

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه‌ای از دادسرای عمومی محل و در صورت عدم تشکیل دادسرا از دادگاه عمومی محل، تقاضا خواهند کرد فوراً قرار تعطیل و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید. دادستان بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذکور پس از ابلاغ قابل اجراء است.

تبصره ۲- کارفرما مکلف است در ایامی که به علت فوق کار تعطیل می‌شود مزد کارگران کارگاه را بپردازد.

تبصره ۳- متضرران از قرارهای موضوع این ماده، در صورت اعتراض به گزارش بازرس کار و یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای و تعطیل کارگاه می‌توانند از مراجع مزبور به دادگاه صالح شکایت کنند و دادگاه مکلف است به فوریت و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی نماید. تصمیم دادگاه قطعی و قابل اجرا است.

ماده ۱۷۶ قانون کار - متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۵۲ - ۶۱ - ۷۵ - ۷۷ - ۷۹ - ۸۳ - ۸۴ - و ۹۱ برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر یا هر دو، در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده‌ی وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

۱- برای تا ۱۰ نفر، ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

۳- برای بالا تر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۹ قانون کار - کارفرمایان یا کسانی که مانع ورود یا انجام وظیفه بازرسان کار و مأموران بهداشت کار به کارگاه‌های مشمول این قانون گردند یا ازدادن اطلاعات و مدارک لازم به ایشان خودداری کنند، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاطی به پرداخت جریمه نقدی از ۱۰۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر پس از قطعیت حکم و در صورت تکرار به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

موادی از آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب امور کیفری در خصوص ضابطین دادگستری:

ماده ۱۵- ضابطین دادگستری مأمورانی هستند که تحت نظارت و تعلیمات مقام قضایی در کشف جرم و بازجویی مقدماتی و حفظ آثار و دلایل جرم و جلوگیری از فرار و مخفی شدن متهم و اوراق و اجرای تصمیمات قضایی به موجب قانون اقدام می نمایند و عبارتند از:

- ۱- نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران
 - ۲- رؤسا و معاونین زندانها نسبت به امور مربوط به زندانیان
 - ۳- مأمورین نیروی مقاومت بسیج سپاه پاسداران انقلاب اسلامی که به موجب قوانین خاص و در محدوده‌ی وظایف محوله ضابط دادگستری محسوب می‌شوند.
 - ۴- سایر نیروهای مسلح در مواردی که شورای عالی امنیت ملی تمام یا برخی از وظایف ضابط بودن نیروی انتظامی را به آنان محول کند.
 - ۵- مقامات و مأمورینی که به موجب قوانین خاص در حدود وظایف محوله ضابط دادگستری محسوب می‌شوند.
- ماده ۱۶- ضابطین دادگستری مکلفند دستورات مقام قضایی را اجرا کنند. در صورت تخلف به سه ماه تا یک سال انفصال از خدمت دولت و یا از یک تا شش ماه حبس محکوم خواهند شد.
- ماده ۱۷- ریاست و نظارت بر ضابطین دادگستری از حیث وظایفی که به عنوان ضابط به عهده دارند، با رئیس حوزه قضایی است.

اهم فعالیت های بازرسی کار:

- ۱- انجام بازرسی ادواری و موردی از کارگاهها و نظارت بر امر ایمنی کارگران همچنین نظارت بر اجرای قانون کار و بعضاً تحقیق برای مراجع حل اختلاف
- ۲- بررسی حوادث ناشی از کار
- ۳- برگزاری دوره های عمومی و تخصصی ایمنی و انجام آموزشهای درون کارگاهی و تهیه جزوات و تحقیقات آموزشی مربوطه جهت تدریس به کارگران و کارفرمایان
- ۴- ارائه‌ی پیشنهاد در زمینه‌های مختلف در بخش تخصصی بازرسی کار و ایمنی و تدوین آئین نامه‌ها و اصلاح قانون کار و

۵- عضویت بازرسان کار در کارگروه‌های تشکیل شده جهت انجام امور تخصصی مانند بررسی حوادث ناشی از کار، کمیته‌های حفاظت فنی و بهداشت کار، بررسی مشاغل سخت و زیان آور...

۶- انجام امور بازرسی در خصوص پیگیری اشتغال غیر مجاز اتباع خارجه وفق ماده ۱۲۰ قانون کار و اعمال ماده ۱۸۱ همین قانون در صورت لزوم

۷- بررسی مشاغل سخت و زیان آور و تهیه گزارش و تشکیل کمیته‌های مربوطه

۸- تعامل با مرکز بهداشت، تأمین اجتماعی و سایر ارگان‌های ذیربط در خصوص مشاغل سخت و زیان آور و انجام بازرسی‌های مربوطه

و.....

نقش بازرسی کار در حل اختلافات کارگر و کارفرما و چالش‌های موجود:

مراجع حل اختلاف بر اساس قانون و با رعایت اصل سه جانبه گرایی در ادارات کار تشکیل می‌گردد، بدین معنی که در این مراجع به تعداد یکسان از نمایندگان کارگر، کارفرما و دولت حضور دارند و در تصمیم‌گیری دارای رأی یکسان هستند. فلسفه وجود این مراجع رسیدگی به اختلافات بین کارگر و کارفرما می‌باشد و حضور در این مراجع در مواقعی که اختلاف به هر نوعی بروز کرده، صورت می‌گیرد، البته برای کاهش اختلافات بهترین راه این است که قوانین مناسب و نظارت بر حسن اجرای آن‌ها به درستی صورت گیرد و این کار به مراتب دارای هزینه کمتری از حل مشکلات پس از وقوع اختلاف بین کارگر و کارفرما می‌باشد و به همین دلیل بازرسان کار به لحاظ پیشنهادهایی که مستمراً در جهت رفع نواقص ارائه می‌کنند و بازرسی‌هایی که مستمراً از کارگاه‌های مشمول قانون کار انجام می‌دهند مؤثر هستند.

در صورتی که قوانین و نظارت‌ها نتوانند از بروز اختلافات جلوگیری نمایند، سعی می‌شود تا در درون کارگاه و از طریق سازش مشکل حل شود و در غیر اینصورت مراتب از طریق ارائه دادخواست در مراجع حل اختلاف ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی قابل بررسی و پیگیری است. اما تا آخرین لحظه نیز باب سازش باز است که این نشان دهنده اهتمام قانون‌گذار برای رفع مشکل از طریق تراضی طرفین دعوی است و نقش مهم بازرسی کار در کاهش پرونده‌های ورودی و انجام سازش در کارگاه غیر قابل انکار است.

بازرس کار فردی است که پس از گذراندن دوره های نظری و عملی بدو خدمت و تسلط کامل بر قوانین و مقررات و آیین نامه های مربوطه، برای نظارت بر اجرای صحیح این قوانین آماده شده است و در صورتی که نیروی انسانی و تدابیر سخت افزاری و نرم افزاری متناسب با تعداد کارگاه ها و کارگران برای بازرسی کار تأمین شود و به شرطی که اهرم های قانونی از سوی مراجع قضایی، همچنین ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ضمانت اجرایی لازم و قانونی را برای نظارت بازرسان کار فراهم آورد و این نظارت با واردات بی رویه یا فقدان حمایت و تسهیلات برای تولید ملی و یا محور قرار گرفتن کارآفرینی، تحت الشعاع قرار ندهد، می تواند با اجرای مو به موی قانون، از بسیاری از اختلافات بین کارگر و کارفرما پیشگیری نماید.

اگر چه به لحاظ حقوق جهل از قانون رافع مسئولیت نیست اما در بسیاری از موارد با توجه به سطح آگاهی افراد بر قانون کار، بسیاری از کارگران و کارفرمایان از حقوق، تکالیف و عواقب اقدامات خود (جرائم) مطلع نیستند و این عدم اطلاع موجب بروز بسیاری از اختلافات می گردد و در صورتی که حضور بازرسان کار در کارگاه ها در بسیاری از موارد می تواند بخش هایی از این عدم آگاهی ها را مرتفع ساخته و طرفین دعوی را به حقوق و تکالیف قانونی خود آگاه نماید، لذا نقش بازرسان کار، در کاهش اختلافات کارگری و کارفرمایی و در نهایت کاهش پرونده های شکایتی ورودی به مراجع حل اختلاف ادارات تعاون کار و رفاه اجتماعی اهمیت زیادی دارد، ولی از آنجا که مبنایی برای مقایسه و شناسایی مستقل این عامل بدون تأثیر گذاری عوامل دیگر بیرونی وجود ندارد، نمی توان تأثیرگذاری آن را اندازه گرفت، ولی اصل وجود آن غیرقابل انکار است و بازرسی کار از طریق عوامل زیر می تواند این نقش را ایفا نماید:

۱- نظارت به لحاظ اجرای صحیح قانون کار و مقررات مربوطه:

بسیاری از اختلافات در محیط کار ناشی از عدم اطلاع و یا استنباط غیر صحیح و یک سو به از مفاد قانون کار یا آیین-نامه های جانبی آن ها می باشد، البته این امر در کارگاه های کوچک و یا کارگران و کارفرمایان سنتی که از سطح آگاهی کمتری برخوردارند، از نمود بیشتری برخوردار است. بازرس کار به عنوان نماینده ی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی (با توجه به این که کارت شناسایی وی با امضای وزیر است) و مسلط به قوانین و مقررات مربوطه با حضور در محیط کار و بررسی کلیه ی مدارک و مستندات و همچنین ارتباط نزدیک با کارگر و کارفرما، موارد نقض قانون را شناسایی و ابلاغ می کند، شناسایی موارد نقض قانون و ابلاغ آن ها به کارگاه، یکی از مهمترین و اساسی ترین وظایف بازرس کار می باشد و

در صورت عدم رفع نقص که می‌تواند منشأ بروز اختلاف در آینده گردد، بازرس کار می‌تواند وفق فصل یازدهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران، جرائم و مجازات هایی را برای کارفرمایان متخلف در نظر گرفته و از طریق اداره و مکاتبه با مراجع قضایی، نسبت به اجرای آن یا رفع نقص اقدام نماید، بدیهی است که با توجه به تبعیت کارگر از کارفرما، کارفرما از طریق اهرم‌هایی که قانون در اختیار او قرار داده‌است می‌تواند کارگر را به رعایت تکالیف قانونی خود الزام نماید. بازرس کار طبق برنامه‌ی زمانبندی خود از کارگاه‌ها بازرسی می‌نماید و در بسیاری از موارد نیز عدم رعایت قانون کار توسط کارفرمایان، ناشی از عدم اطلاع ایشان از قانون کار و یا قوانین آمره دیگر باشد و تعمدی در این کار نباشد، در این صورت ضمن بازرسی‌های صورت گرفته و ابلاغ قانونی نقایص، آموزش‌ها و راهنمایی‌هایی نیز به کارفرما ارائه می‌گردد.

یکی از اختلافاتی که در مورد میزان حقوق و دستمزد در مراجع حل اختلاف مطرح می‌گردد، مربوط به کارگرانی است که در ابتدا با حقوق و مزایای کم حاضر به فعالیت می‌شوند و پس از مدتی، رابطه‌ی کاری‌شان با کارفرما قطع گردیده و زمینه را برای طرح دادخواست فراهم می‌نماید. حضور بازرسان کار و مراقبت از میزان پرداختی‌ها می‌تواند مانع تخلف از حداقل‌های قانونی و بروز اختلاف گردد.

البته موارد نقض قانون، به دلیل برخی پنهان‌کاری‌ها از سوی کارفرمایان و یا احتیاط‌های کارگران در ارائه‌ی اطلاعات صحیح، انجام می‌دهند، در بازرسی‌های دوره‌ای بروز نمی‌کند، نوعی بازرسی که اصطلاحاً بازرسی موردی نامیده می‌شود، می‌تواند کارگشا باشد، فرایند بازرسی موردی با محرک‌های خارجی اعم از گزارش‌هایی که از کارگران، کارفرمایان، نمایندگان‌شان، مطلعین، رسانه‌ها، شوراهای اسلامی کار و مراجع حل اختلاف به اطلاع ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌رسد، در دستور کار بازرسی موردی قرار می‌گیرد، اگر این گزارش‌ها به‌طور کامل و دقیق مورد بررسی و ارزیابی قرار نگیرند، می‌تواند در آینده زمینه را برای بروز اختلاف فراهم کند. در پاره‌ای از موارد، گزارش‌ها بصورت محرمانه و در برخی دیگر از منابع موثق و یا گزارش عادی است. صحت و سقم گزارش‌های ارسالی برای بازرس کار با انجام بازرسی‌های دقیق مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته و برای رفع آن اقدام می‌گردد. چه بسا پس از بررسی‌های بعمل آمده، عدم برداشت صحیح از قوانین و یا عدم اطلاع- رسانی صحیح موجب ارسال گزارش شده باشد، ولی آنچه مسلم است با انجام بازرسی‌های موردی و شفاف کردن موضوع می‌تواند از بروز اختلاف جلوگیری کرد، البته بازرسان کار حتی المقدور و در صورتی که لازم بدانند، به منظور ایجاد نشدن تنش یا اختلاف بین کارفرما و کارگر، بازرسی موردی را به نحوی انجام

می‌دهند که مانند بازرسی عمومی به نظررسیده و ضمن رویکرد رفع نقص، بدون برانگیخته شدن حساسیت کارفرما صورت گیرد.

در برخی از موارد، استنباط اشتباه از قانون موجبات بروز اختلاف را فراهم می‌آورد، این استنباط‌های اشتباه، گاهی از عرف غلط در کارگاه و روال سنوات گذشته و گاهی از عرف کارگاه‌های منطقه و یا عدم اطلاع به هنگام، از تغییرات قانون نشأت می‌گیرد، البته عدم استنباط صحیح از قوانین و مقررات فقط شامل کارفرمایان نمی‌شود، بلکه عده‌ای از کارگران نیز با استنباط شخصی از قانون و یا شنیده‌های خود برخی از اقدامات قانونی کارفرما را غیر قانونی تلقی می‌کنند و موجبات بروز اختلاف را فراهم می‌آورند. از آنجا که بازرس کار در کارگاه حاضر می‌شود و بر اساس تکنیک‌های خاص بازرسی هم به کارفرما و هم به کارگر و هم به اسناد و مدارک دسترسی دارد، می‌تواند این موارد را شناسایی و رفع کند. حضور در جمع کارگران در پاره‌ای از موارد منجر به رفع این سوء تفاهمات از قانون می‌گردد. گاهی مشاهده شده است که کارفرمایان به دلیل عدم اطلاع از وضع قوانین جدید و تغییر و اصلاح قوانین بر رویه قبل اصرار دارند که این امر در برخی موارد موجب بروز اختلاف می‌گردد. به عنوان مثال پس از رفع قانون معافیت کارگاه‌های کمتر از پنج نفر از شمول قانون کار، کمافی‌السابق، کارفرما دستمزی کمتر از حداقل قانونی پرداخت می‌کند، در بازرسی از این کارگاه‌ها و آگاهی دادن به کارفرمایان و رفع نقص موجود زمینه برای بروز اختلاف کاهش می‌یابد، یا کارفرمایان همچنان گمان می‌کنند که با عدم پرداخت حق بیمه‌ی کارگران، حق بیمه‌ی پرداخت نشده از ایشان دریافت نمی‌شود و حال این که نه تنها تأمین اجتماعی از ایشان جریمه اخذ می‌کند بلکه حق بیمه‌های پرداخت نشده‌ی کارگران احقاق می‌گردد.

۲- کاهش نارضایتی کارگران با کاهش خطرات و سختی‌های کار:

بسیاری از آیین‌نامه‌های مصوب، مربوط به ایمن نمودن محیط کار و به منظور صیانت از نیروی انسانی در محیط کار است. عدم اجرای صحیح این آیین‌نامه‌ها از سوی کارفرما، شرایط کار را برای کارگران سخت می‌کند. کارگران با مقایسه-ی شرایط کار و میزان دستمزد دریافتی خود و سایر کارگران، خود را محق به دریافت دستمزد و یا مزایای بیشتری می‌دانند که این امر موجبات بروز اختلاف را فراهم خواهد آورد. بازرس کار تلاش می‌کند با نظارت بر اجرای آیین-نامه‌های حفاظت فنی، از خطرات و سختی‌های کار بکاهد و این مسئله خودبه‌خود از اختلافات کارگران و کارفرمایان و شکایت‌های ایشان خواهد کاست.

۳- کاهش حوادث ناشی از کار به عنوان عامل شروع و تشدید اختلافات:

بخشی از ورودی شکایت های مراجع حل اختلاف بعد از بروز حوادث ناشی از کار برای کارگران صورت می گیرد، هر حادثه‌ی ناشی از کار به مثابه‌ی یک تنش سنگین بین کارگر و کارفرما تلقی می شود و این تنش ها معمولاً موجب بروز اختلاف های سخت بین ایشان می گردد؛ کارگران وقتی که دچار حادثه و یا بیماری ناشی از کار می شوند، به دلیل افزایش هزینه های درمان، احتمال از کارافتادگی و اخراج از کار، به شکایت از کارفرما در مراجع قضایی ترغیب می شوند تا بتوانند بابت مصدومیت خود دیه دریافت کنند که این امر معمولاً در کنار شکایت در مراجع حل اختلاف صورت می گیرد، بدیهی است با کاهش حوادث ناشی از کار عملاً از میزان تنش های کارگری و نتیجتاً ورودی های مراجع حل اختلاف کاسته می شود.

افزایش حوادث و بیماری های ناشی از کار و حتی مخاطرات و سختی شغل نیز از مواردی هستند که موجب افزایش مرخصی های استعلاجی می شوند و این مرخصی ها معمولاً با نارضایتی کارفرمایان و عدم تمدید قراردادکار از سوی ایشان همراه می شود که این مسئله نیز در بروز تنش های کارگری و افزایش شکایت به مراجع حل اختلاف تأثیر گذار است. در کنار رعایت مقررات ایمنی که در کاهش حوادث و بیماری های ناشی از کار مؤثر است و بازرسان کار به طور معمول در بازرسی های خود مورد توجه قرار می دهند، انجام آزمایش های پزشکی بدو خدمت و سالیانه‌ی کارگران است. عدم تناسب جسمی کارگران با مشاغل و عدم بررسی و کنترل سلامتی کارگران، موجب کاهش بیماری و یا حادثه‌ی ناشی از کار و در نهایت، کاهش بروز اختلافات کارگری خواهد شد.

۴- کاهش سنوات کار برای مشاغل سخت و زیان آور:

همان طوری که بیان شد، یکی از عوامل نارضایتی و بروز تنش و اختلاف بین کارگران و کارفرمایان، مخاطرات و سختی های کار برای کارگران است که قانون گذار به منظور صیانت و حراست از سلامتی کارگرانی که در این مشاغل فعالیت دارند، تسهیلاتی تدارک دیده است تا با سنواتی به مراتب کمتر از سنوات عادی بازنشسته شوند که این مسئله طبق آیین نامه های بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان آور و دستور العمل مزبور در کمیت هایی به دبیری ادارات بازرسی کار و ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی و بر اساس گزارش های بازرسی مشترک بازرسان کار و کارشناسان

بهداشت انجام می‌شود. بر همین اساس کارگرانی که ۲۰ سال سابقه ی مستمر در فعالیت های سخت و زیان- آور دارند به مثابه ی کارگرانی که ۳۰ سال سابقه ی کار در کارهای غیرسخت و زیان آور دارند بازنشسته می شوند و این مسئله موجب کاهش مواجهه کارگران با آلاینده ها و مخاطرات و کاهش نارضایتی شاغلان در این مشاغل، همچنین کاهش تنش‌های کارگری و شکایات مربوطه در این مشاغل می‌گردد.

۵- بررسی حوادث ناشی از کار:

در موارد قبلی و در خلال ارتباط بازرسی کار و بررسی شکایات توسط مراجع حل اختلاف، به تکالیف مهمی از بازرسی کار اعم از بازرسی عمومی، بازرسی موردی، نظارت بر رعایت قانون کار و حقوق کار، نظارت بر رعایت مقررات ایمنی، بررسی مشاغل سخت و زیان آور پرداخته شد، لیکن یکی از مهمترین تکالیف بسیار مهم و فنی بازرسان کار، بررسی حوادث ناشی از کار است که بررسی صحیح آن ها می- تواند جلوی حوادث مشابه را بگیرد و به این لحاظ از تنش های متعدد و مشابه در کارگاه و بروز شکایاتی که معمولاً پس از وقوع حوادث ناشی از کار به موازات مراجع قضایی در مراجع حل اختلاف صورت می‌گیرد، می‌کاهد، با توجه به اهمیت بحث بررسی حوادث ناشی از کار و اهمیت آن در برخی از احکام مراجع حل اختلاف، این بخش از تکالیف بازرسان کار در جهت آشنایی با بازرسی کار به صورت دقیقتر از عوامل قبلی مورد واکاوی قرار می‌گیرد:

۱- تعاریف

الف) حادثه: اساساً حادثه اتفاقی است پیش‌بینی نشده که تحت تأثیر عامل یا عوامل محیطی رخ می‌دهد و موجب صدماتی به جسم یا روان کارگر می‌گردد. بدین ترتیب هر اتفاقی را نمی‌توان حادثه تلقی نمود مگر دارای ویژگی ۴ گانه ذیل باشد:

۱- اتفاق قابل پیش‌بینی نباشد

۲- وقوع آن ناگهانی باشد

۲- متأثر از عامل یا عوامل محیطی باشد

۴- باعث وارد آمدن صدمه به جسم یا روان فرد گردد.

بنابراین با توجه به این ویژگی‌ها اتفاقی نظیر سکتی که علی‌الاصول بدون تأثیر عوامل خارجی صورت می‌گیرد را نمی‌توان حادثه ناشی از کار تلقی کرد. حوادث ناشی از کار حادثی است که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای کارگران اتفاق می‌افتد، منظور از حین انجام وظیفه اوقاتی است که کارگر در کارگاه مشغول به کار باشد و یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده‌دار انجام مأموریتی می‌گردد اوقات مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان و یا برای معالجات درمانی و توانبخشی و اوقات رفت و برگشت وی از منزل به کارگاه جزء اوقات انجام وظیفه محسوب می‌گردد مشروط بر اینکه حادثه در زمان عادی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد، حادثی که برای کارگر حین اقدام برای نجات سایر کارگران و مساعدت به آنان اتفاق می‌افتد نیز حادثه ناشی از کار محسوب می‌گردد.

(ب) انواع حادثه:

حادثه ممکن است بر اثر عوامل مختلفی رخ دهد مانند: ۱- سقوط اشیاء ۲- سقوط کردن و لغزیدن ۳- گیرکردن داخل یا بین اشیاء و ماشین آلات وسایر....

۲- شرایط وقوع حادثه

وقوع حادثه، مبتنی بر دو شرط عمده است که توأمان باید محقق گردد:

(الف) حادثه حین انجام وظیفه واقع شده باشد:

حین انجام وظیفه عبارت است از آن محدوده زمانی مقرر، که کارگر بکار موظفی اشتغال داشته باشد. بنابراین چنانچه در مدت مذکور و به سبب کار موظف حادثه‌ای اتفاق افتد ناشی از کار محسوب می‌شود و در غیر اینصورت حالت ناشی از کار بودن حادثه از بین می‌رود. به عبارت دیگر با توجه به صراحت ماده ۶۰ قانون تأمین اجتماعی مقصود از حین انجام وظیفه از نظر مدت، تمام اوقاتی است که بیمه شده در کارگاه یا مؤسسات وابسته یا ساختمانها و محوطه آن مشغول کار

باشد و یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده‌دار انجام مأموریتی باشد بنابراین حین انجام وظیفه شامل موارد ذیل خواهد بود:

- اوقاتی که کارگر در کارگاه یا مؤسسات وابسته یا ساختمانها و محوطه آن مشغول کار باشد.

- اوقاتی که به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه مأمور انجام کاری می‌باشد.

(ب) حادثه به سبب انجام وظیفه رخ داده باشد:

حادثه به سبب انجام وظیفه عبارت است از وجود رابطه سببیت بین کار و حادثه‌ای که برای کارگر اتفاق می‌افتد.

در مواردی که حادثه در کارگاه یا مؤسسات وابسته یا ساختمانها و محوطه آن حادث می‌گردد شرط حین انجام وظیفه محقق است، ولی ناشی از کار بودن حادثه محرز نیست و در این مورد قطعیت ناشی از کار بودن حادثه منوط به این است که وجود رابطه سببیت بین حادثه و وظایف و مسئولیت‌های کارگر محقق گردد بنابراین شرط دوم ناشی از کار بودن وجود رابطه سببیت بین کار و حادثه می‌باشد. صدها حادثه حین انجام وظیفه به وقوع می‌پیوندد، ولی به علت فقدان عامل سببیت، حالت ناشی از کار بودن را از دست می‌دهد نظیر حادثه کارگرانی که حین کار به شوخی کردن با دوستان همکار خود مبادرت می‌ورزند و در اثر غفلت و سهل انگاری دچار حادثه می‌شوند، یا که در حین کار به دلیل عدم رعایت نکات ایمنی و حفاظتی، انفارکتوس یا عوارض مشابه در کارگاه فوت می‌نماید و یا راننده‌ای که در هنگام خواب در کابین کامیون دچار گازگرفتگی ناشی از روشن کردن گاز پیک نیک (مسافرتی) می‌گردد و ... بطور کلی وقتی رابطه سببیت کار احراز نگردد حادثه، ویژگی حادثه ناشی از کار را پیدا نمی‌کند.

۳- مدارک مورد نیاز جهت بررسی حوادث ناشی از کار

بررسی صحیح ادعاهای راجع به وقوع حوادث ناشی از کار منوط به این است که جریان وقوع حادثه و کیفیت آن به ترتیبی که قانون تأمین اجتماعی در ماده ۶۵ مقرر داشته است بلافاصله یا لااقل در مهلت مقرر، به واحدهای سازمان گزارش گردد وقتی حادثه‌ای به وقت گزارش نشود طبعاً بازرسی و تحقیق به موقع نیز ممکن نخواهد بود و به علت تأخیر

در گزارش حادثه امکان وقوف به واقعیت از بین می‌رود. به منظور آشنایی بیشتر کارفرمایان به اهمیت و مسئولیتی که درخصوص گزارش فوری حوادث ناشی از کار دارند، فرم‌هایی که در این زمینه طراحی شده به طریق مقتضی و بطور مستمر در اختیار آنان قرار می‌گیرد. فرم گزارش حادثه در سه نسخه تنظیم و نسخه اول ظرف مهلت مقرر بایستی به سازمان ارائه و نسخه دوم جهت اعزام و اخذ نظریه بازرسین کار به ادارات کار و امور اجتماعی محل و نسخه سوم فرم نیز به منظور استفاده از خدمات درمانی جهت بیمه شده مصدوم و پیگیری موضوع نزد کارفرما نگهداری می‌شود.

۴- تهیه و تنظیم گزارش حادثه

تنظیم گزارش حادثه با توجه به قوانین کار و تأمین اجتماعی به عهده کارفرمایان یا مسئولین کارگاه می‌باشد بطوری که به موجب ماده ۶۵ قانون تأمین اجتماعی کارفرما مکلف است اقدامات اولیه را جهت پیشگیری از تشدید وضعیت حادثه دیده به عمل آورده و با توجه به اینکه تشخیص ناشی یا غیرناشی از کار بودن حادثه در حیطه وظایف وی نیست هرگونه حادثه منجر به مصدومیت پیش آمده جهت کارگران کارگاه را ظرف مدت سه روز اداری بایستی کتباً به اطلاع تأمین اجتماعی برسانند و به استناد تبصره یک ماده ۹۵ قانون کار موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه‌ای که فرم آن از طریق وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می‌گردد، ثبت و مراتب را سریعاً به صورت کتبی به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند.

۵- گزارش حادثه تخصصی بازرسان کار

کارفرما یا مسئولان کارگاهها موظفند گزارش کلیه حوادث را به صورت کتبی به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند و گزارش بررسی حادثه تنظیم شده توسط بازرسان اداره مذکور در تشخیص عامل و موجبات وقوع حادثه و انطباق آن با مفاد مواد ۶۰ و ۶۶ قانون تأمین اجتماعی در مواردی که به علت عدم رعایت حفاظت فنی باشد حائز اهمیت است. بازرسان کار ضمن حضور در محل حادثه و بازسازی صحنه حادثه و استماع اظهارات مطلعین یک گزارش کامل تهیه و علل و عوامل وقوع حادثه را اعلام مینماید.

۶- نظریه پزشکی قانونی

در مواردی که حوادث ناشی از کار منجر به فوت می‌گردد نظریه پزشک قانونی در مورد علت فوت یا نظریه پزشک یا بیمارستانی که با تعیین علت مرگ اجازه دفن را صادر نموده است باید اخذ گردد، این تأکید از آن جهت دارای اهمیت است که در بسیاری از موارد حادثه ناشی از کار علت واقعی مرگ حادثه دیده نیست و کارگر همزمان با وقوع حادثه یا متعاقب آن به علت دیگری فوت می‌کند و تقارن مرگ با حادثه باعث می‌شود تصور شود که مرگ به علت حادثه مورد ادعا صورت گرفته است لذا نظریه پزشکی قانونی بسیار حائز اهمیت می‌باشد. در موارد دیگر نیز گزارشات پزشکی قانونی کمک بسزایی در زمان وقوع حادثه داشته و به بازرسان کار کمک میکند تا حقایق را بهتر دریافته و در گزارش منعکس نمایند میتوان صراحتاً گفت اعلام نظر بازرس کار بدون استناد به نظریه پزشکی قانونی علمی نیست.

نقش بازرسی کار در مراجع حل اختلاف:

علی رغم تمام تلاش‌ها در زمینه‌ی نظارت بر اجرای قانون کار، حذف تمام تنش‌ها و اختلافات کارگری غیرممکن است و در هر صورت پس از بروز اختلاف، مراجع حل اختلاف شامل هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف، صلاحیت رسیدگی به دعوی بوجود آمده را دارند. در جریان رسیدگی ممکن است بین اظهارات طرفین دعوی تناقض‌هایی به وجود آید که هیأت برای بررسی موضوع به تشخیص خود و یا درخواست یکی از طرفین آن را به تحقیق احاله می‌کند که این امر با صدور قرار تحقیق انجام می‌گیرد. مرجع رسیدگی می‌تواند با توجه به ماهیت پرونده و سایر اوضاع و احوال انجام تحقیق را به مأمور تحقیق و یا بازرس کار و یک یا چند نفر از اعضای خود محول نماید. در قرار تحقیق، مرجع حل اختلاف موضوعاتی را که نیاز به انجام تحقیق دارند را بطور شفاف مشخص می‌کنند. مثلاً هیأت ممکن است میزان آخرین دریافتی کارگر در ماه منتهی به اخراج را به تحقیق بگذارد. انجام عمل تحقیق ممکن است توسط افراد ذیل انجام شود:

۱- مأمور تحقیق

۲- بازرس کار

۳- یک یا چند نفر از اعضای هیأت

مأمور تحقیق، کارمند رسمی و یا پیمانی اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی است که دارای اطلاعات کافی در زمینه‌ی قانون کار و مقررات مربوطه می‌باشد و تحقیقات می‌بایستی حداکثر ده روز پس از صدور قرار انجام گرفته و در فرم مخصوصی درج و در اختیار مرجع حل اختلاف قرار گیرد. گاهی ممکن است بازرس کار به عنوان نماینده‌ی دولت در یکی از مراجع حل اختلاف حضور داشته باشد، در این صورت او نمی‌تواند در تصمیم‌گیری مراجع حل اختلاف نسبت به پرونده‌هایی که قبلاً به عنوان بازرس، مأمور تحقیق، دادرس، داور، کارشناس و یا گواه در مورد آنها اظهار نظر کرده باشد، شرکت کند؛ همچنین بازرسان کار، نمی‌توانند در کارگاهی که خود یا یکی از بستگان نسبی آن‌ها تا طبقه سوم و یا یکی از اقربای سببی درجه‌ی اول ایشان بطور مستقیم در آن ذینفع باشد، اقدام به بازرسی نمایند.

نقش بازرس کار در انجام تحقیقات موثر:

مراجع حل اختلاف در مواردی که پرونده‌ها از حساسیت خاصی برخوردارند تمایل دارند که عمل تحقیق توسط بازرسان کار انجام شود که این مسئله در برخی موارد مثل ارجاع پرونده به هیأت هم‌ارز از سوی دیوان به یک الزام بدل شده است که دلایل آن مختصراً بیان می‌شود:

الف - آگاهی کامل به قوانین و تسلط به نحوه‌ی انجام بازرسی و چگونگی گردآوری اطلاعات:

اشراف بازرسان کار به قوانین و مقررات کار و نحوه‌ی انجام بازرسی در طول دوره‌ی خدمت باعث می‌گردد ایشان از هر لحاظ برای انجام تحقیق آمادگی بیشتری داشته باشند. این نکته زمانی مهم جلوه خواهد کرد که شرایط قانونی و اختیارات قانونی مأمور تحقیق و بازرس کار را مقایسه کنیم، قانونگذار برای مأمور تحقیق صرفاً رسمی یا پیمانی بودن و تسلط بر قانون را ملاک قرار داده و هیچ مقیاسی را برای اندازه‌گیری این تسلط بیان نکرده است در حالیکه برای بازرس کار، گذراندن دوره‌های آموزشی نظری و عملی بدو خدمت و مستمر حین خدمت به عنوان یک الزام در نظر گرفته شده است، از سوی دیگر بازرس کار حق دارد از کلیه‌ی اسناد و مدارک مرتبط با کار بازرسی به عمل آورده و یا رونوشت تحصیل کند و این که گزارش بازرس کار در خصوص مسائل کار حکم گزارش ضابط قضایی است.

ب - داشتن زمینه‌ی بازرسی قبلی:

با توجه به حضور مداوم بازرس کار در کارگاه‌های تحت پوشش خود، بعضاً زمینه‌ی ذهنی از بسیاری از این کارگاه‌ها دارد و چه بسا موضوع پرونده تحقیق ارجاعی به ایشان، در بازرسی‌های عمومی یا موردی بررسی شده باشد و چه بسا قبل از طرح شکایت توسط کارگران، سؤالات ارجاعی از مراجع حل اختلاف توسط بازرس کار مورد تأیید یا رد قرار گرفته باشد و به این لحاظ در صورتی که تعداد بازرسان کار و حوزه‌ی کاری تناسب داشته باشد، عمل تحقیق توسط بازرس کار می‌تواند با دقت، کیفیت و سرعت بیشتری صورت گیرد.

ج - تعمیم جزء به کل در همان کارگاه:

هنگامی که بازرس کار برای انجام تحقیق از سوی هیأت به کارگاه مراجعه می‌کند می‌تواند آن را در حکم یک گزارش موردی مد نظر قرار دهد و پس از انجام تحقیق و در صورت احراز عدم رعایت قانون از سوی کارفرما، مراتب را به عموم تعمیم داده و آن را در دستور بازرسی خود تا رفع کامل آن قرار دهد، بنابراین در صورتی که این کار انجام شود علاوه بر انجام تحقیق و بدون نیاز به طرح پرونده از سوی دیگر کارگران، بازرس کار بر اساس وظایف ذاتی خود، موارد نقض قانون را ابلاغ نموده و تا رفع نقص پیش می‌رود و این پیگیری‌ها به اجرای قانون در کارگاه و کاهش اختلافات و شکایات مشابه به مراجع حل اختلاف کمک شایانی می‌کند.

د - کاهش تحریف یا قلب واقعیت:

در کارگاه‌هایی که بازرس کار در مواجهات پی در پی و ابلاغ‌های گوناگون سعی در رفع نواقص را دارد حضور بازرس کار برای انجام عمل تحقیق از سوی هیأت می‌تواند مانع از قلب یا تحریف واقعیت از سوی طرفین دعوی گردد و یا از امکان چنین عملی بکاهد. بنابراین دسترسی به اطلاعات و شرایط واقعی برای صدور رأی فراهم خواهد آمد، به خصوص که بازرس کار به واسطه‌ی اختیارات خود می‌تواند اسناد سایر کارگران را نیز مورد بررسی قرار داده و با مقایسه‌ی پرونده‌های کارگران مشابه، صحت و سقم ادعاها و یا تحریف‌ها را کشف نماید.

هـ - افزایش کارگاه‌های تحت پوشش بازرسی:

با توجه به گستردگی کارگاه‌های مشمول قانون کار، عملاً امکان بازرسی از همه‌ی آن‌ها میسر و مقدور نمی‌باشد. انجام عمل تحقیق توسط بازرس کار منجر می‌گردد که کارگاه مذکور در زمره‌ی کارگاه‌های شناسایی شده‌ی بازرس کار قرار گرفته و مورد نظارت دائم جهت اجرای صحیح قانون کار قرار گیرد، با این اقدام چتر نظارتی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی افزایش یافته و احتمال بروز اختلاف‌های بعدی را با اجرای صحیح قانون کاهش می‌دهد، البته این مسئله حتی المقدور باید با افزایش تعداد بازرسان کار و امکانات بازرسی به صورت متناسب با افزایش تعداد کارگاه‌های مورد بازرسی همراه گردد.

و - بازرسی موارد فنی:

در پاره‌ای از موارد، توسعه‌ی تکنولوژی و استفاده از دستگاه‌های مدرن موجب تعدیل و یا کاهش نیروی کار حاضر و در پاره‌ای موارد بکارگیری کارگران متخصص و تحصیلکرده و در نتیجه موجب بروز اختلاف بین کارگر و کارفرما خواهد شد. تشخیص این که صرف حضور یک دستگاه می‌تواند موجب کاهش نیروی انسانی شده باشد و یا عملاً امکان به کارگیری کارگران در سایر نقاط کارگاه وجود ندارد، بحثی است که بایستی از دیدگاه فنی و مدیریتی توأمان مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گیرد، در این راستا با توجه به نحوه‌ی جذب بازرسان کار که عموماً از رشته‌های فنی و مهندسی بوده و اشراف کامل به قوانین و مقررات دارند، می‌توان دریافت که در این موارد، شایسته‌ترین فرد برای تحقیق در اختلافات، بازرس کار است.

ز - بازرسی از کارگاه‌های مشابه:

در صورت استفاده از بازرس کار برای انجام تحقیقات و مقایسه‌ی میزان شکایت‌های یکسان و مشابه، بازرس کار نسبت به موضوع حساس‌تر شده و آن را در دستور برنامه‌ی خود برای سایر کارگاه‌های مشابه و رفع نقص قرار می‌دهد، انجام این کار موجب کاهش پرونده‌های مطروحه در این زمینه می‌گردد.

نقش بازرسی کار در استحکام آراء صادره در مراجع حل اختلاف:

آراء صادره از سوی مراجع حل اختلاف می‌بایست بر اساس مدارک و مستندات و بر اساس قانون صورت گیرد، در این صورت امکان اعتراض به رأی و نقض آن کاهش یافته و رأی از استحکام بیشتری برخوردار می‌گردد. هرچه رأی بر اساس مستندات محکمتری استوار گردد می‌تواند از اطاله‌ی دادرسی جلوگیری و هزینه‌ی کمتری را تحمیل نماید. حضور بازرس کار در امر تحقیق می‌تواند در استحکام آراء صادره از سوی هیأت موثر باشد، همانطوری که در بخش قوانین و مقررات مرتبط با بازرسی کار به آن پرداخته شد:

الف _ امکان دسترسی به اطلاعات برای بازرس کار مهیاتر است:

بازرس کار می‌تواند بدون اطلاع قبلی و در هر موقع از شبانه روز به کارگاه وارد شده و به بازرسی بپردازد و مدارک و مستندات مربوطه را مورد بررسی قرار دهد. بازرسان کار دارای کارت شناسایی بازرسی می‌باشد که به امضاء وزیر کار و امور اجتماعی رسیده است و در هنگام بازرسی باید همراه آنها باشد و در صورت تقاضای مقامات رسمی یا مسئولین کارگاه ارائه دهد.

کارفرمایان و دیگر کسانی که مانع ورود بازرس کار به کارگاه شوند و یا مانع انجام وظیفه ایشان گردند و یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به آنان خودداری نمایند، پس از ارجاع مراتب به مراجع قضایی از سوی اداره‌ی تعاون کار و رفاه اجتماعی، در هر مورد با توجه به شرایط و امکانات خاطی به پرداخت جریمه نقدی از ۱۰۰ تا ۳۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر پس از قطعیت حکم و در صورت تکرار به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد. بنابراین قانون، امکان دسترسی به اطلاعات و بازرسی برای بازرس کار را بیش از سایر افراد مهیا نموده است.

ب _ گزارش بازرس کار در حکم ضابط دادگستری است:

از آنجا که در مراجع قضایی در برخی از موارد از گزارش بازرس کار در حدود وظایف و اختیاراتش در حکم گزارش ضابط دادگستری است، ملاک صدور رأی قرار می‌گیرد. مراجع حل اختلاف در ادارات تعاون کار و رفاه اجتماعی نیز همانند دادگاه‌های خاص برای حل اختلاف بین کارگر و کارفرماست، بنابراین استفاده از گزارش بازرس کار می‌تواند بر استحکام رأی صادره بیفزاید.

ج_ بازرس کار داری اطلاعات کافی است:

بازرس کار برای استخدام می بایست آموزش های بدو خدمت را سپری نماید تا بتواند در کارگاه حضور پیدا کرده و به بازرسی بپردازد . این امر در خصوص مأمور تحقیق مصداق پیدا نمی کند . در این صورت استفاده از بازرس کار می تواند موجب آشکار شدن اختلاف وضع موجود با قوانین گردیده و زمینه را برای صدور رأیی که به واقعیت نزدیک تر است را مهیا نماید.

د - بازرس کار به شیوهی بازرسی و گزارش نویسی تسلط کامل دارد:

در دوره های بدو خدمت برای بازرس کار علاوه بر آموزش قانون و مقررات و آیین نامه های مربوطه، نحوه ی تحقیق و گزارش نویسی برای ارائه دقیق مطالب به مخاطب نیز آموزش داده می شود. در این صورت مواردی که به تحقیق ارجاع گردیده با استفاده از تکنیک های بازرسی کسب و به سبکی روان و منطبق بر قانون به هیأت ارسال می گردد.

منابع:

- ۱- مجموعه قوانین و مقررات بازرسی کار- اداره بازرسی کار
- ۲- مجموعه مقررات کار و تأمین اجتماعی - انتشارات کار و تأمین اجتماعی
- ۳- مقاله نامه های بین المللی کار- سازمان جهانی کار
- ۴- آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب امور کیفری